

**PRESPEKTIF HUKUM ISLAM TERHADAP PERJANJIAN KERJASAMA
ANTARA PT. SINAR INDONESIA RAYA (SIR) DENGAN CALON
KARYAWAN PERUSAHAAN DI SIDOARJO**

SKRIPSI

Oleh

Dewi Yanti Ratna Sari

NIM. C02213019



**Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Fakultas Syari'ah dan Hukum
Jurusan Hukum Perdata Islam
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah
Surabaya**

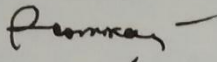
2018

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Dewi Yanti Ratna Sari NIM C02213019 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari ini **Senin 05 Februari 2018**, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Syariah.

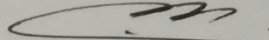
Majelis Munaqasah Skripsi :

Penguji I,



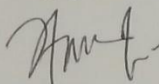
Drs. H. Akh. Mukarram, M. Hum
NIP. 195609231986031002

Penguji II,



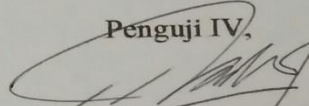
Prof. Dr. H. Abd. Hadi, MAg
NIP. 195511181981031003

Penguji III,



Hj. Ifa Mutitul Choiroh, SH, M. Kn.
NIP. 197903312007102002

Penguji IV,



Holilur Rohman, MHI
NIP. 198710022015031005

Surabaya, 05 Februari 2018
Mengesahkan
Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,



Prof. Dr. H. Sahid HM., M. Ag., M.H.
NIP. 196803091996031002

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dewi Yanti Ratna Sari

Nim : C02213019

Fakultas/Jurusan/Prodi : Syariah dan Hukum/Hukum Perdata Islam/Hukum
Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja
Antara PT.SIR (Sinar Indonesia Raya) dengan
calon karyawan di Sidoarjo

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil
penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk
sumbernya.

Surabaya, 11 Januari 2018

 menyatakan,
69A06ADF186056280
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Dewi Yanti Ratna Sari

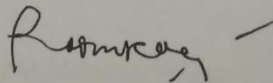
NIM. C02213019

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Dewi Yanti Ratna Sari NIM. C02213019 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 11 Januari 2018

Dosen Pembimbing



Drs. H. Akh Mukarram M.Hum

NIP. 195609231986031002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Dewi Yanti Ratna Sari
NIM : C02213019
Fakultas/Jurusan : Syariah dan Hukum/Hukum Perdata Islam
E-mail address : Dewi29011@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (...)

yang berjudul :

Prespektif Hukum Islam terhadap perjanjian kerjasama antara PT. Sinar Indonesia Raya (SIR) dengan calon Karyawan di Sidoarjo

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 27 Februari 2018

Penulis

(Dewi Yanti Ratna Sari)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Skripsi ini adalah hasil penelitian lapangan dengan obyek penelitian perjanjian kerja diperusahaan PT.SIR(Sinar Indonesia Raya) di sidoarjo, dengan topik” Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Antara PT.SIR(Sinar Indonesia Raya) dengan Calon Karyawan Perusahaan di Sidoarjo”. Skripsi ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang dituangkan tiga rumusan masalah yaitu: bagaimana akad perjanjian kerja antara PT. SIR dengan calon karyawan di Sidoarjo, bagaimana jika terjadi wanprestasi antara PT.SIR dengan calon karyawan di Sidoarjo dan ,bagaimana hukum Islam terhadap akad perjanjian kerja antara PT. SIR dengan calon karyawan di Sidoarjo.

Dalam penyelesaian skripsi ini, menggunakan metode penelitian kualitatif yang pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi kemudian diolah dengan cara editing, organizing, dan menganalisis dengan menggunakan kaidah, ijhtihad ulama dan dalil yang berkaitan dengan teknik deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian di PT.SIR (Sinar Indonesia Raya) ini ditemukan bahwasannya dalam isi kontrak tersebut menyatakan bahwa ada pemotongan gaji sebesar 5% sebagai tanda terimakasih karena telah dibantu untuk mendapatkan pekerjaan sebagai karyawan produksi pada PT. Siantar Top. Upah yang diperoleh karyawan sebesar Rp. 12.000x 12 jam = Rp.144.000,00, dengan waktu kerja selama 6 hari kerja, jadi selama 2 minggu karyawan memperoleh upah dengan total sebesar Rp. 1.728.000,00. Akan tetapi pemotongan upah tidak sesuai dengan isi surat perjanjian yang telah disepakati yaitu 5% melainkan lebih dari 5%. Dalam praktek yang ada karyawan merasa ada keganjalan karena ada pemotongan upah ketika karyawan telat dalam pengambilan upah padahal dalam isi surat perjanjian diawal tidak dijelaskan.

Jika praktik ini ditinjau dengan hukum Islam perjanjian kerja ini termasuk perjanjian kerja yang tidak sesuai dalam syarat sahnya Ija>rah. Karena dalam pemberian upah tidak sesuai dengan ketentuan yang ada dan para karyawan merasa dirugikan. Sejalan dengan kesimpulan di atas, maka hendaknya pihak PT.SIR (Sinar Indonesia Raya) lebih jujur dan terbuka dalam memenuhi hak-hak para karyawan.

DAFTAR ISI

Halaman	
SAMPUL DALAM.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TRANSLITERASI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Kajian Pustaka	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Kegunaan Hasil Penelitian.....	11
G. Definisi Operasional	12
H. Metode Penelitian	16
I. Sistematika Pembahasan.....	16

BAB II IJA>RAH (SEWA- MENYEWA)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia diciptakan Allah SWT sebagai makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia menerima dan memberikan andil kepada orang lain, saling berinteraksi untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai kemajuan dalam hidupnya. Islam mengatur segala bentuk kegiatan manusia yang berhubungan dengan makhluk sosial lainnya yakni untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Proses memenuhi kebutuhan hidup inilah yang kemudian menghasilkan kegiatan ekonomi seperti jual beli, sewa-menyewa, dan lain-lain termasuk bagaimana membantu sesama. Sebagai satu wujud manusia sebagai makhluk sosial adalah manusia saling membutuhkan antara satu orang dengan orang yang lain, maka dari itu Allah menyuruh kita untuk saling tolong menolong sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah ayat 2:

وَتَعَاوُنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوُنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ
الْعِقَابِ

.....Dan Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya (Qs. Al-Maidah: 2).¹

¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: Diponegoro, 2011), 106.

dengan yang lain secara syara' dimana hal ini menimbulkan efeknya terhadap objek.⁴

Perjanjian kerja sangat penting karena memiliki kekuatan hukum dan juga menjadi bukti tertulis apabila suatu hari nanti terjadi pelanggaran antara pihak pemberi kerja dengan pekerja. Adapun pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih yang mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.⁵

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut pasal 1601a Kitab Undang-undang Hukum Perdata adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (majikan) selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah.⁶

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah. Pihak kedua (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah sesuai perjanjian. Jika sudah terjadi suatu perjanjian maka secara otomatis timbul suatu ikatan, maka para pihak berhak untuk menjalankan hak dan kewajiban yang sudah ditentukan. Dalam membuat perjanjian apapun bentuknya ada unsur yang harus dipenuhi yaitu salah satunya merupakan hasil kesepakatan kedua belah pihak.

Perjanjian dalam Hukum Islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa yaitu *ija'rah* amal yang artinya sewa-menyewa tenaga

⁴ Ibid, 420.

⁵ <https://id.m.wikipedia.org/wiki/perjanjian>. Di akses pada 25 Maret 2017.

⁶ *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, 389.

Al-Ija'rah (perjanjian kerja) dalam Islam harus memuat beberapa ketentuan dan kesepakatan bersama minimal mencantumkan 3 pokok yaitu: *Pertama*, bentuk/jenis pekerjaan merupakan unsur utama yang tidak bisa"tidak" harus dimuat dalam perjanjian kerja. Hal ini karena mempekerjakan sesuatu pekerjaan yang masih belum diketahui hukumnya tidak boleh dan batal menurut jenis pekerjaan yang akan dikerjakan. *Kedua*, kejelasan gaji/upah, Islam sangat memperhatikan tentang upah untuk para pekerja. Hal ini kewajiban syara' yang harus dipenuhi oleh majikan atau pengusaha, oleh karenanya upah yang diberikan kepada pekerja haruslah jelas dan bisa diketahui. *Ketiga*, batas waktu pekerjaan

⁹ Ibid.32

PT. Sinar Indonesia Raya membuka lamaran pekerjaan setiap hari jum'at yang dilakukan langsung di kantor PT.Sinar Indonesia Raya, dan para pelamar wajib memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan oleh pihak PT.Sinar Indonesia Raya, setelah pelamar kerja menandatangani perjanjian kerja yang ada dalam isi kontrak tersebut menyatakan bahwa ada pemotongan gaji sebesar 5% sebagai tanda terimakasih karena telah dibantu untuk mendapatkan pekerjaan sebagai karyawan produksi pada PT. Siantar Top, jangka waktu kerjasama antara PT. Sinar Indonesia Raya dengan calon karyawan yaitu selama 6 bulan. calon karyawan juga

¹¹ <https://dee-belajar.blogspot.co.id/2014/08/pengertian-outsourcing.html?>, Di akses pada 25 Maret 2017.

Upah yang diperoleh karyawan sebesar Rp. 12.000x 12 jam = Rp.144.000,00, dengan waktu kerja selama 6 hari kerja, jadi selama 2 minggu karyawan memperoleh upah dengan total sebesar Rp. 1.728.000,00.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti menganggap bahwa masalah tersebut perlu dikaji secara mendalam untuk mengetahui dasar yang menjadi pertimbangan terlaksananya praktik secara jelas. Oleh

1. Identifikasi Masalah

- a. Syarat-syarat perjanjian kerja yang ada di perusahaan.
- b. Sistem penyaluran calon karyawan ke perusahaan.
- c. Sistem pengupahan yang ada di PT. SIR
- d. Sistem pemotongan upah.
- e. Perjanjian kerja antara PT.Sinar Indonesia Raya (SIR) dengan calon karyawan.
- f. Berakhirnya perjanjian kerja antara PT. Sinar Indonesia Raya (SIR) dengan calon karyawan.
- g. Wanprestasi yang terjadi antara perusahaan PT. Sinar Indonesia Raya (SIR) dengan calon karyawan.
- h. Hukum Islam terhadap perjanjian kerja antara PT.Sinar Indonesia Raya (SIR) dengan calon karyawan.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak meluas maka sesuai judul skripsi di atas penulis membatasi masalah. Dari pembatasan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan bahwa pokok-pokok permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut:\

1. Praktik perjanjian kerja antara PT. SIR dengan calon tenaga kerja di Sidoarjo.
2. Wanprestasi antara PT. Sinar Indonesia Raya dengan calon tenaga kerja di Sidoarjo.
3. Tinjauan hukum Islam terhadap perjanjian kerja antara PT. Sinar Indonesia Raya dengan calon karyawan di Sidoarjo.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana akad perjanjian kerja antara PT. Sinar Indonesia Raya dengan calon karyawan di Sidoarjo?
2. Bagaimana jika terjadi wanprestasi antara PT.Sinar Indonesia Raya dengan calon karyawan di Sidoarjo?
3. Bagaimana Tinjauan Hukum Islam terhadap akad perjanjian kerja antara PT. Sinar Indonesia Raya dengan calon karyawan di Sidoarjo?

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini pada dasarnya adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai hubungan antara judul yang diteliti dengan penelitian sejenis yang pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya, sehingga diharapkan

tidak terjadi pengulangan. Adapun topik yang pernah diteliti sebelumnya adalah:

1. Tinjauan Hukum Islam terhadap perjanjian kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan penerapan perjanjian kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 di Perusahaan ekspor CV. Utama Jati Kudus, oleh Nur Jamilah, NIM :C0430036, pada tahun 2005.

Penelitian ini menjelaskan mengenai penerapan perjanjian kerja menurut Undang-undang perlindungan Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 di perusahaan ekspor CV. Utama Jati adalah bertentangan dengan hukum Islam, karena bentuk perjanjian kerja dibuat secara lisan, pembayaran upah kepada pekerja tidak ditentukan jumlah upah secara jelas, sehingga mengakibatkan pembayaran upah kepada pekerja terjadi pada tingkat tertinggi atau terendah, berakhirnya perjanjian kerja disebabkan perusahaan dibubarkan atau ditutup dan merrubah nama karena mengalami kerugian selama 1 (satu) tahun, sehingga perusahaan mengurangi jumlah karyawan untuk melakukan efisiensi.¹²

2. Studi akad *ija'rah* terhadap perjanjian kerja antara TKI dan PJTKI di PT. Amri Margatama cabang ponorogo, oleh Ruwiyati, NIM: C02205136, pada tahun 2010.

Penelitian ini menjelaskan bahwa perjanjian kerja antara calon TKI dengan PJTKI PT. Amri Margatama cabang ponorogo tidak sesuai dengan syarat sahnya *ijarah* karena di sini yang mengikat diri hanyalah pihak buruh saja tidak disaksikan pihak lainnya yaitu majikan. Sedangkan pada setiap

¹² Nur Jamilah, “Tinjauan Hukum Islam terhadap perjanjian kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan penerapan perjanjian kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 di Perusahaan ekspor CV. Utama Jati Kudus”, (Skripsi-- ,UIN Sunan Gunung Jati, Yogyakarta, 2009), 70.

Perjanjian Kerja : Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (Buruh) megikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (majikan) selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah. perjanjian yang telah dibuat oleh PT.SIR untuk mengikat calon karyawan yang ingin memperoleh pekerjaan.

H. Metode Penelitian

Berikut ini adalah metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Data yang dikumpulkan

Dalam pengumpulan data yang penulis pakai adalah penelitian lapangan (*field reseach*) yaitu penelitian yang datanya diambil atau dikumpulkan langsung dari lapangan dimana kasus itu berada, termasuk dokumen-dokumen yang memuat akad perjanjian.

2. Sumber Data

a. Sumber primer adalah data yang diperoleh penulis secara langsung dari keterangan pihak PT. Sinar Indonesia Raya (SIR) dan karyawan yang ada di PT. Sinar Indonesia Raya (SIR):

- b. Sumber skunder adalah literatur yang berhubungan dengan pembahasan seputar masalah ini:

- ### 3. Teknik Pengumpulan Data

a. *Interview* (wawancara)

[illegible]

b. Dokumentasi

Yaitu pengambilan data yang dilakukan dengan jalan memepelajari dokumen-dokumen dan berkas-berkas pada instansi dan pihak-pihak yang digunakan sebagai tahap penelitian sehingga data itu diperoleh sebagai masukan yang berhubungan dengan pokok pembahasan.

4. Teknik Pengolahan Data

Data-data yang diperoleh dari hasil penggalian terhadap sumber-sumber data yang akan diolah melalui tahap-tahapan berikut:

a. *Editing*

Yaitu memeriksa kembali lengkap atau tidaknya data-data yang diperoleh dan memperbaiki bila terdapat data yang kurang jelas atau meragukan.¹⁵ Teknik ini betul-betul menuntut kejujuran intelektual (*intellectual honesty*) dari penulis agar nantinya hasil data konsisten dengan rencana penelitian.

b. *Organizing*

Yaitu mengatur dan menyusun data sumber dokumentasi sedemikian rupa sehingga dapat memperoleh gambaran yang sesuai dengan rumusan masalah, serta mengelompokkan data yang diperoleh.¹⁶ Dengan teknik ini diharapkan penulis dapat memperoleh gambaran secara jelas tentang praktik perjanjian

¹⁵ Moh.Kasiram, *Metodologi Penelitian* .(Malang: UIN-Maliki Press,2010), 125.

¹⁶Chalid Narbuko dan Abu Achmad, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 153.

Bab ketiga, merupakan pengamatan perjanjian pengupahan yang akan dilakukan di PT. SIR (Sinar Indonesia Raya) di sidoarjo, mengenai gambaran umum dan pelaksanaan perjanjian kerja. Adapun gambaran umum meliputi profil perusahaan dan deskripsi kerja perusahaan, meliputi: sejarah, lokasi, bentuk perjanjian kerja dan isi perjanjian kerja.

Bab kelima, merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

IJĀRAH (SEWA MENYEWA)

A. *Ijārah* (Sewa-Menyewa)

1. Pengertian Ijārah (Sewa-Menyewa)

Sebelum menjelaskan apa itu akad Ijārah penulis akan menjelaskan sedikit mengenai akad. Akad berasal dari kata *al-‘aqd* yang berarti mengikat, menyambung atau menghubungkan (*ar-rabt*). Dikatakan ikatan (*al-rabt*) adalah menghimpun atau mengumpulkan dua ujung tali dan mengikatkan salah satunya pada yang lainnya hingga keduanya bersambung menjadi seperti seutas tali yang satu.¹

Secara terminologi fiqh, akad didefinisikan dengan:

إِزْتِبَاطُ إِجْبَابٍ بِقَبُولٍ عَلَى وَجْهِ مَشْرُوعٍ يَنْبُتُ أَثَرُهُ فِي مَحَلِّهِ

pertalian *ijab* (pernyataan melakukan ikatan) dan *qabul* (pernyataan penerimaan ikatan) sesuai dengan kehendak syariat yang berpengaruh pada obyek perikatan.²

Menurut az-Zarqa' menyatakan bahwa dalam pandangan syara' suatu akad merupakan suatu ikatan secara hukum yang dilakukan oleh dua atau beberapa pihak yang sama-sama berkeinginan untuk mengikatkan diri.³

Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Islam Pasal 20, akad adalah kesepakatan dalam suatu perjanjian antara dua pihak atau lebih untuk

¹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 68.

² Nasrun Haroen, *Fiqih Muamala*, (Jakarta: Penerbit Gaya Media Pratama, 2007), 97.

³ Ibid, 98.

Akad merupakan suatu ikatan antara 2 orang atau lebih, yang mana perjanjian kerja merupakan hal yang boleh dilaksanakan jika sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan syara' berdasarkan Al-Qur'an, hadits-hadits Nabi, dan ketepatan *ijma'* ulama. Untuk mengetahui dasar Hukum pelaksanaan perjanjian kerja dalam Hukum Islam, dapat dilihat mengenai dasar Hukum yang membolehkan.

⁶ Suhrawardi K. Lubis, Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), 153.

Sebelum menjelaskan mengenai pengertian *Ijārah*, penulis lebih tekankan dalam pembahasan ini bahwasanya penulis uraikan adalah *Ijārah* dalam arti perjanjian jasa atau tenaga. Al-*Ijārah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-Twadh* /penggantian, dari sebab itulah *ats-Tsawabu* dalam konteks pahala dinamai juga *Al-Ajru* / upah.⁹*Ijārah* menurut arti bahasa adalah “balasan”, “tebusan” atau “pahala”. Sedangkan menurut *syara'* berarti “melakukan akad mengambil manfaat sesuatu yang diterima dari orang lain dengan jalan membayar sesuai dengan perjanjian yang telah ditentukan dengan syarat-syarat

[illegible]

a. Ulama Hanafiyah mendefinisikan dengan:

“(akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewakan)”¹²

بِعَوَضٍ مَعْلُومٍ

c. ulama Malikiyah dan Hanabilah mendefinisikan dengan:

“(mengambil manfaat, dari sesuatu yang diperbolehkan dalam waktu tertentu dan imbalan tertentu)”.¹³

¹³ Nasrun Haroen, *Fikih Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), 228.

عَقْدٌ عَلَيَّ مَنَافِعٍ بِعَوَضٍ

(Transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan).¹⁴

e. Menurut Syaikh Syihab al-din dan Syaikh Umairah Ijārah adalah “akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu”.

Menurut Amir Syarifuddin *Ijārah* adalah akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut *Ijārah al'ain*, seperti sewa-menyewa rumah untuk ditinggali. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari tenaga seseorang disebut *Ijārah ad-Dzimah* atau upah mengupah, seperti upah mengetik skripsi. Sekalipun objeknya berbeda keduanya dalam konteks *fiqih* disebut *Ijārah*.¹⁵

Menurut para fuqaha kontemporer dan ahli dalam keuangan Islam, Ijārah memiliki potensi besar sebagai alternatif terhadap bunga dalam sistem keuangan yang sesuai dengan syariah yang sedang berkembang, Ijārah diperbolehkan menurut ijma' para fuqaha dan ulama.

Dari definisi-definisi di atas, dapat dikemukakan bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan prinsip diantara para ulama dalam mengartikan *ijārah* atau sewa-menyewa. Definisi tersebut dapat diambil intisari bahwa *ijārah* atau sewa menyewa adalah akad atas manfaat dengan imbalan.

¹⁴ Ibid, 198.

¹⁵ Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqih*, (Jakarta: Kencana, 2003), cet. II, 216.

Perjanjian kerja dalam Islam disebut juga dengan Ijarah karena didalam

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa perjanjian kerja

itu harus memuat ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja tersebut, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan, pernyataan tersebut membuktikan adanya kesanggupan dan kesungguhan dari masing-masing pihak untuk menjalankan hak dan kewajiban

¹⁹ kitab Undang-undang Hukum Perdata, 389.

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran²³”

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
بِكُمْ رَحِيمًا

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu, Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”²⁴

1) Diriwayatkan oleh Ibnu Majjah, Nabi Saw bersabda:

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
(أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ) (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ

“Dari Ibnu Umar Radliyallaahu‘anhu bahwa Rasulullah SAW bersabda: “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah)²⁵

2) Diriwayatkan oleh Abu Hurairah dan Abu Sa'id al-Khudri Rasul saw. bersabda:

²⁵ Muhammad bin Ismail Al-Amir Ash-Shan'ani, *Subul As-Salam Syarah Bulughul Maram*, terj. Muhammad Isnain dkk. (Jakarta: Darus Sunnah, 2010), 360.

“Siapa yang menyewa seseorang maka hendaklah ia beritahu Upahnya (HR. ‘Abd ar-Razzaq dan al-Baihaqi)”

Menurut pandangan para ulama' secara garis besar ada berbagai pendapat yaitu:

- Adapun syarat orang yang berakad adalah kedua belah pihak yang melakukan akad disyaratkan berkemampuan, yaitu kedua-duanya berakal dan dapat membedakan, jika seseorang yang berakad itu gila atau anak kecil yang belum dapat membedakan, maka akad itu menjadi tidak sah.²⁷

Sedangkan menurut ulama' Hanafiyah dan Malikiyah bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus mencapai usia balig. Oleh karenanya anak yang baru

²⁶ Abdul Rahman Ghazali, *Fiqh Muamalat*, cet 1, (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), 278.

²⁷ Ibid, 11.

²⁸ Chairuman Pasaribu dan Surahwadi K.Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), 53.

Sebagai transaksi umum, *Ijārah* baru dianggap sah apabila telah memenuhi rukun dan syaratnya, sebagaimana yang berlaku secara umum dalam transaksi lainnya. Adapun syarat-syarat akad *Ijārah* adalah sebagai berikut:

- يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“ Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”

2. Manfaat yang menjadi objek *Ijārah* harus diketahui secara sempurna, sehingga tidak muncul perselisihan dikemudian hari. Apabila manfaat yang akan menjadi objek *Ijārah* itu tidak jelas, maka akadnya tidak sah.³²
3. Objek *Ijārah* itu sesuatu yang dihalalkan oleh syara'. Oleh sebab itu, para ulama' fiqh sepakat menyatakan tidak boleh menyewa seseorang untuk mengajarkan ilmu sihir, menyewa seseorang untuk membunuh orang lain, dan

³² Ibid, 232.

sendiri, atau kejelasan sifat-sifatnya jika dapat hal ini menjelaskan pekerjaan yang diharamkan.

- orang untuk melaksanakan shalat untuk diri penyewa dan menyewa orang yang belum haji untuk menggantikan haji penyewa. Para ulama' fiqh sepakat menyatakan bahwa sewa menyewa seperti ini tidak sah, karena shalat dan haji merupakan kewajiban bagi orang yang disewa.

terima kuncinya dan langsung boleh ia memanfaatkan, apabila rumah itu masih

berada ditangan orang lain, maka akad *Ijārah* berlaku sejak rumah itu boleh diterima dan ditempatid oleh penyewa kedua.

8. Upah/sewa dalam akad *Ijārah* harus jelas, tertentu dan sesuatu yang bernilai harta. Oleh sebab itu, para ulama' sepakat menyatakan bahwa khamar dan babi tidak boleh menjadi upah dalam akad *Ijārah*, karena kedua benda itu tidak bernilai harta dalam Islam.

D. Bentuk *Ijārah*

Pada prinsipnya Ijarah lahir sesudah ada perjanjian antara pihak yang menyewakan dengan penyewa, perjanjian tersebut dapat berbentuk lisan, tulisan maupun isyarat.

Perjanjian kerja atau transaksi(kontrak) kerja merupakan kesepakatan kerja antara dua pihak, yaitu antara pemilik pekerjaan dengan pekerja, pihak kedua bekerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pihak pertama, dibawah kekuasaan dan bimbingannya. Selanjutnya pihak pertama memberi upah dalam jumlah tertentu kepada pihak yang kedua sesuai dengan kesepakatan yang telah ditulis dalam kontrak perjanjian.

Semua transaksi tersebut dilakukan berdasarkan kerelaan kedua pihak, kerelaan disini berarti kerelaan melakukan suatu bentuk muamalah.

Mengenai perjanjian kerja yang dibuat secara lisan untuk masa sekarang dimana perkembangan dunia perusahaan semakin kompleks, perlu ditinggalkan dan sebaiknya perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis demi kepastian hukum mengenai hak-hak kewajiban masing-masing pihak dan perjanjian kerja serta untuk adanya administrasi yang baik bagi perusahaan.

Dalam Islam perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis, karena perjanjian kerja berhubungan dengan perkara-perkara yang melibatkan uang, harta benda atau benda lain yang bernilai. Supaya kontrak tersebut dapat menghindarkan terjadinya perselisihan yang tidak dikehendaki dan sebagai jaminan kebenaran yang telah ditegaskan kedua belah pihak.

pembayaran upah dalam perjanjian kerja harus sesuai dengan isi kontrak perjanjian yang telah disepakati diawal sejak melakukan perjanjian kerja. Supaya kontrak tersebut dapat menghindarkan terjadinya perselisihan yang tidak dikehendaki dan sebagai jaminan kebenaran yang ditegakkan kedua pihak.

Dalam Hadits disebutkan bahwasannya:

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
(أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ) (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ

“Dari Ibnu Umar Radliyallaahu‘anhu bahwa Rasulullah SAW bersabda: “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah)³⁴

Firman Allah dalam surat Al-Baqarah: 282

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنُكُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ۚ وَلْيَكْتُبَ بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ ۚ فَلْيَكْتُبْ وَلْيَمْلَأِ الَّذِي

[illegible]

Perjanjian kerja yang dilakukan oleh pemilik usaha dan pekerja harus memuat beberapa hal, yaitu:

Dalam menentukan bentuk kerja, disyaratkan agar ketentuannya dapat menghilangkan ketidakjelasan atau kekaburan, sehingga transaksi *Ijārah* tersebut berlaku untuk pekerjaan yang jelas, sebab mengontrak sesuatu yang masih belum jelas hukumnya fasid(rusak). Bentuk kerja dapat terjadi dalam perdagangan, pertanian dan lain-lain.

Dalam transaksi Ijārah atau perjanjian kerja diharuskan menyebutkan waktu kerja, karena waktu bekerja merupakan sesuatu yang penting untuk menafikan ketidak jelasan pekerjaan dan tidak menimbulkan sengketa dikemudian hari, maka waktunya harus dibatasi dengan jangka waktu tertentu, semisal satu menit, satu jam, satu minggu, satu bulan ataupun satu tahun.

Apabila sebarang barang dari

Apabila seseorang meminta kepada orang lain untuk meminjamkan barang dari satu tempat ketempat yang lain, tanpa lebih dulu dijemput beberapa upah yang harus dibayarkan, *musta'jir* dibebani membayar upah yang pantas, tetapi ukuran kepantasan upah kerja itu dari sebenarnya *relative*, yang dipandang pantas oleh *musta'jir* sering kali masih kurang dipandang pantas oleh *ā'jir*, hingga sering terjadi tawar-menawar sampai pekerjaan dimaksud selesai dikerjakan.

Islam sangat memperhatikan tentang upah untuk para pekerja. Hal ini merupakan kewajiban syara' yang harus dipenuhi oleh majikan atau pengusaha, oleh karena itu upah yang diberikan kepada pekerja haruslah cukup.

Pada dasarnya upah diberikan seketika juga, sebagaimana jumlah upah yang pembayarannya waktu itu juga, tetapi sewaktu perjanjian kerja

Apabila seseorang meminta kepada orang lain untuk meminjamkan barang dari satu tempat ketempat yang lain, tanpa lebih dulu dijanjikan beberapa upah yang harus dibayarkan, *musta'jir* dibebani membayar upah yang pantas, tetapi ukuran kepantasan upah kerja itu dari sebenarnya *relative*, yang dipandang pantas oleh *musta'jir* sering kali masih kurang dipandang pantas oleh *ā'jir*, hingga sering terjadi tawar-menawar sampai pekerjaan dimaksud selesai dikerjakan.

Islam sangat memperhatikan tentang upah untuk para pekerja. Hal ini merupakan kewajiban syara' yang harus dipenuhi oleh majikan/pengusaha, oleh karena itu upah yang diberikan kepada pekerja haruslah cukup.

Pada dasarnya upah diberikan seketika juga, sebagaimana janji yang diberikan pada waktu itu juga, tetapi sewaktu perjanjian kerja

Apabila seseorang meminta kepada orang lain untuk meminjamkan barang dari satu tempat ketempat yang lain, tanpa lebih dulu dijanjikan beberapa upah yang harus dibayarkan, *musta'jir* dibebani membayar upah yang pantas, tetapi ukuran kepantasan upah kerja itu dari sebenarnya *relative*, yang dipandang pantas oleh *musta'jir* sering kali masih kurang dipandang pantas oleh *ā'jir*, hingga sering terjadi tawar-menawar sampai pekerjaan dimaksud selesai dikerjakan.

Islam sangat memperhatikan tentang upah untuk para pekerja. Hal ini merupakan kewajiban syara' yang harus dipenuhi oleh majikan/pengusaha, oleh karena itu upah yang diberikan kepada pekerja haruslah cukup.

Pada dasarnya upah diberikan seketika juga, sebagaimana janji yang diberikan pada waktu itu juga, tetapi sewaktu perjanjian kerja

Ijārah adalah jenis akad lazim, yaitu akad yang tidak membolehkan adanya fasakh pada salah satu pihak, karena *Ijārah* merupakan akad pertukaran, kecuali bila didapati hal-hal yang mewajibkan fasakh.

³⁶ Dewan Syariah Nasional, Fatwa tentang Wakalah, No.10/DSN-MUI/IV/2000, Majelis Ulama Indonesia

Sewa-menyewa atau Ijārah merupakan suatu jenis akad lazim, yaitu

Para ulama' menyatakan bahwa akad Ijārah akan berakhir apabila terjadi

1. Objek hilang atau musnah, seperti rumah terbakar atau baju yang dijahitkan hilang.
2. Tenggang waktu yang disepakati dalam akad *Ijārah* telah berakhir. Apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan pada pemiliknya, dan apabila yang disewakan tersebut adalah jasa seseorang, maka ia berhak menerima upahnya. Kedua hal ini disepakati oleh seluruh ulama fiqih.
3. Menurut ulama' Hanafiyah, wafatnya salah seorang yang berakad, karena akad *Ijārah*, menurut mereka tidak boleh diwariskan. Sedangkan menurut jumhur ulama', akad *Ijārah* tidak batal dengan wafatnya salah seorang yang berakad karena manfaat, menurut mereka boleh di wariskan dan *Ijārah* sama dengan jual-beli, yaitu menguatkan kedua belah pihak yang berakad.
4. Menurut ulama' Hanafiyah, apabila ada *uzur* dari salah satu pihak, seperti rumah yang disewakan disita Negara karena terkait utang yang banyak maka akad *Ijārah* batal. *Uzur-uzur* yang dapat membatalkan akad *Ijārah* itu,

1. Terjadinya cacat pada barang-barang sewaan ketika ditangan penyewa.
2. Rusaknya barang yang disewakan, seperti ambruknya rumah, dan runtuhnya bangunan gedung.
3. Yang diupahkan mendapatkan kerusakan pada waktu ia masih ditangan penerima upah atau karena terlihat cacat lainnya.
4. Telah terpenuhinya manfaat yang diakadkan sesuai dengan masa yang telah ditentukan dan selesainya pekerjaan.
5. Menurut Hanafi salah satu pihak dari yang berakad boleh membatalkan Ijārah jika ada kejadian-kejadian yang luar biasa, seperti terbakarnya gedung, tercurinya barang-barang dagangan, dan kehabisan modal.

³⁷ Ibid. 237

PERJANJIAN KERJA ANTARA PT.SIR (SINAR INDONESIA RAYA)
DENGAN CALON KARYAWAN PERUSAHAAN DI SIDOARJO

Pengaturan tentang pemborongan pekerjaan, sebenarnya sudah diatur sejak zaman belanda. Sebelum diundangkannya Undang-Undang No 13 Tahun 2003, *outsourcing* diatur dalam KUH Perdata Pasal 1601 b, pasal tersebut mengatur bahwa pemborongan suatu pekerjaan adalah kesepakatan dua belah pihak yang saling mengikatan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak yang saling mengikatan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lain membayarkan sejumlah harga. Tetapi pengaturan dalam KUH Perdata masih belum lengkap karena belum diatur terkait pekerjaan yang dapat dioutsourcingkan, tanggung jawab perusahaan pengguna dan penyedia tenaga kerja *outsourcing* dan jenis perusahaan yang dapat menyediakan tenaga kerja *outsourcing*.

39

identitas dan kartu absen, dan karyawan akan diberitahukan kapan akan mulai bekerja.³

Karyawan akan mengetahui berapa upah yang diperoleh setelah menerima upah pertama, pembayaran upah dilakukan setiap 2 minggu sekali pada tanggal 15 dan 28 untuk setiap bulannya. dengan datang langsung ke personalia PT.Sinar Indonesia Raya (SIR) dengan menunjukan identitas berupa KTP.

Upah yang diperoleh karyawan sebesar Rp. 12.000x 12 jam = Rp.144.000,00, dengan waktu kerja selama 6 hari kerja, jadi selama 2 minggu karyawan memperoleh upah dengan total sebesar Rp. 1.728.000,00.

Adanya pemotongan gaji(upah) oleh PT.Sinar Indonesia Raya (SIR) tidak membuat keberatan bagi pihak calon karyawan karena mereka berterimakasih telah di carikan suatu pekerjaan sebagai karyawan produksi.

1. Sebagai calon karyawan ibu Arafah mengucapkan banyak terimakasih pada pihak PT. Sinar Indonesia Raya (SIR) karena sudah diberikan pekerjaan sebagai karyawan bagian produksi yang ditempatkan di PT.Siantar Top⁴.

³ Ibid

⁴ Ibu Arafah, *Wawancara*, Sidoarjo 18 Agustus 2017.

2. Bapak subandi merasa mudah mencari pekerjaan karena dengan adanya PT.Sinar Indonesia Raya (SIR) sebagai jasa mencarikan pekerjaan bapak subandi merasa sangat terbantu⁵.

Menurut keterangan dari pekerja yang merasa dirugikan oleh PT. Sinar Indonesia Raya (SIR) yaitu:

“Di dalam kontrak perjanjian tidak dijelaskan bahwasannya ada pemotongan upah apabila karyawan telat mengambil upah, yang mana pemotongan telat mengambil upah tersebut sebesar Rp. 20.000,00 disini saya (ibu Siti Mutmainah) merasa keberatan karena semakin banyak upah yang harus dipotong, karyawan tidak bisa bertindak apaun meskipun mereka sangat keberatan dengan upah yang diperoleh yang tidak sesuai dengan pekerjaanya”⁶.

“Saat itu saya ingin risent dari pekerjaan dan ingin mengambil ijazah ternyata saya ditarik uang denda 2x lipat dari upah yang saya peroleh setelah saya mengetahui itu saya(bapak Amir) mengurungkan diri untuk risent dari pekerjaan karena saya belum ada uang cukup untuk membayar denda tersebut”.⁷

“saya (Ibu Badriyah) rasa gaji pokok yang saya terima tidak sesuai dengan hitungan yang telah ditetapkan pada kontrak perjanjian diawal,

⁵Bapak Subandi, *Wawancara*, Sidoarjo 18 Agustus 2017.

⁶ Ibu Siti Mutmainah, *Wawancara*, Sidoarjo 16 Agustus 2017.

⁷ Wawancara, Bapak Amir, Sidoarjo 16 Agustus 2017

saya merasa uang gaji saya tidak sesuai dengan yang saya kerjakan itu setelah saya bekerja selama 3 bulan kerja”⁸.

D. Draf Perjanjian Kerja antara PT.SIR (Sinar Indonesia Raya) dengan calon Karyawan⁹

Sebagai perusahaan *outsourcing* PT.SIR (Sinar Indonesia Raya) mempunyai perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja yang akan ditempatkan diperusahaan sebagai karyawan produksi. Hal ini bertujuan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dikemudian hari, adapun aspek-aspek penting dalam perjanjian kerja antara PT.SIR dan calon karyawan adalah sebagai berikut:

Pasal 1 : Jangka waktu kerja

Pihak perusahaan siap untuk menerima calon karyawan dengan mengalihkan calon karyawan kepada perusahaan PT. Siantar Top sebagai calon karyawan yang bekerja pada bidang produksi dengan jangka waktu kontrak perjanjian selama 6 bulan.

Pasal 2: Pelaksanaan Tugas dan Kewajiban

1. Perusahaan wajib memberikan pengarahan mengenai tugas pekerjaan yang akan diberikan kepada calon karyawan

⁸ Wawancara, Ibu Badriyah, Sidoarjo 16 Agustus 2017

⁹Doc. PT.SIR (Sinar Indonesia Raya)

2. Calon karyawan wajib menjalankan tugas dengan sebagaimana mestinya dan mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan yang telah dijelaskan.
3. Calon karyawan wajib menaruh dokumen berupa Ijazah yang disyaratkan sebagai jaminan kepada perusahaan agar calon karyawan tidak berbuat hal yang tidak diinginkan.
4. Calon karyawan diwajibkan untuk menjaga rahasia perusahaan dan mengungkapkan rahasia perusahaan kepada masyarakat umum demi menjaga nama baik perusahaan.

1. Waktu Kerja Pihak calon karyawan adalah 12 (dua belas) jam sehari atau 72 (tujuh puluh dua) jam dalam seminggu.
2. Untuk para calon karyawan yang telah bersedia bekerja harus siap untuk bekerja secara shift (Pagi hari pukul 07.00 WIB hingga 19.00 WIB dan Malam hari pukul 19.00 WIB hingga 07.00 WIB). Untuk waktu shift diatur sendiri dan tidak terlepas dari perjanjian kerja ini.

- d. Segala Hal yang diatur didalam peraturan perjanjian kerja yang berlaku ditempat kerja Pihak Karyawan dan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dapat mengakibatkan seorang karyawan diputuskan hubungan kerjanya.
2. Perusahaan dan karyawan sepakat sebelum perjanjian kerja waktu berakhir apabila karyawan telah mengundurkan diri atas kemauan sendiri atau diputuskan hubungan kerjanya oleh pihak perusahaan tempat pihak karyawan bekerja disebabkan kesalahan Pihak karyawan yang melakukan tindakan tidak sebagaimana mestinya, maka kepada Pihak Karyawan akan diberikan sanksi kerugian kepada Pihak karyawan sebesar 1 (satu) kali upah selama 2 (dua) minggu. Apabila Pihak Kedua tidak membayar sanksi kerugian kepada Pihak Pertama, maka jaminan yang diberikan oleh Pihak Kedua kepada Pihak Pertama tidak dapat diambil hingga Pihak Kedua membayarkan sanksi kerugian kepada Pihak Pertama.
3. Apabila Pihak Perusahaan telah memberhentikan karyawan selama kontrak perjanjian masih terikat dan bukan karena kesalahan karyawan, karyawan tidak diwajibkan untuk membayar uang ganti rugi kepada pihak perusahaan

**PRESPEKTIF HUKUM ISLAM TERHADAP PERJANJIAN KERJASAMA
ANTARA PT. SINAR INDONESIA RAYA (SIR) DENGAN CALON
KARYAWAN DI SIDOARJO**

Dalam perjanjian kerja antara PT.Sinar Indonesia Raya (SIR) dengan calon karyawan di sidoarjo termasuk pada bab sebelumnya yaitu Ijarah karena merupakan akad yang memberi manfaat yang diketahui dengan adanya imbalan. Dalam teori akad Ijarah yang memuat aturan-aturan tentang akad perjanjian kerja. Dalam kasus ini konsep sewa-menyewa ditetapkan pada disewanya tenaga calon karyawan berdasarkan perjanjian seorang calon karyawan dengan PT.Sinar Indonesia Raya (SIR) yang menjadi perantara dengan pihak PT.Siantar TOP. Untuk lebih jelasnya tentang perjanjian kerja antara PT. Sinar Indonesia Raya (SIR) dengan calon karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

51

Karyawan akan mengetahui berapa upah yang diperoleh setelah menerima upah pertama, pembayaran upah dilakukan setiap 2 minggu sekali pada tanggal 15 dan 28 untuk setiap bulannya. dengan datang langsung ke personalia PT. Sinar Indonesia Raya (SIR) dengan menunjukan identitas berupa KTP. Upah yang diperoleh karyawan sebesar Rp. 12.000x 12 jam = Rp.144.000,00, dengan waktu kerja selama 6 hari kerja, jadi selama 2 minggu karyawan memperoleh upah dengan total sebesar Rp. 1.728.000,00.

² Bambang Waluyo, *Wawancara*, Sidoarjo, 16 Agustus 2017.

Baik dalam Al-Qur'an maupun hadits tidak mengatur secara spesifik mengenai perjanjian kerja. Melainkan disini perjanjian kerja sama halnya dengan *Ijārah* yaitu suatu akad untuk mengambil manfaat dengan jalan pengantian.³ Dalam pengertian lain diartikan sebagai akad terhadap manfaat untuk masa tertentu dengan harga tertentu.⁴ Perjanjian digolongkan pula kepada perjanjian sewa-menyewa yaitu *Ijārah amal* yaitu artinya sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan perjanjian-perjanjian.⁵

Untk mengetahui bagaimana hukum dari perjanjian kerja yang diterapkan pada PT.Sinar Indonesia Raya (SIR) ini peneliti menqiyaskan dengan teori *Ijārah* sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. *Ijārah* memiliki rukun dan syarat yang harus dipenuhi dengan menjadikan akad tersebut sah diantaranya yakni:

1. Kedua belah pihak yakni pihak yang terlibat terhadap akad *Ijārah*.

Disyaratkan bagi kedua belah pihak harus cakap untuk melakukan akad *Ijārah* (perjanjian kerja).

⁴ Abu bakar jabir al-jazari, Ensiklopedi Muslim, 523.

[illegible]

Pada saat para calon karyawan mendaftar dan diterima sebagai karyawan, karyawan ditunjukkan perjanjian atau aturan yang diberlakukan oleh PT. Sinar Indonesia Raya (SIR).

- Dalam perjanjian tersebut calon karyawan sudah mengetahui pekerjaan apa yang akan diberikan PT. Sinar Indonesia Raya (SIR) kepada calon karyawan yaitu sebagai karyawan bagian produksi pada PT. Siantar Top.

- Waktu kerja yang ada pada perjanjian yaitu: 12 (dua belas) jam sehari atau 72 (tujuh puluh dua) jam dalam seminggu, Para pekerja bersedia

4. Upah kerja adalah sesuatu yang menjadi imbalan dari pada manfaat yang dinikmati. Upah dalam perjanjian Ijārah harus diketahui dengan jelas, guna menghindari kemungkinan terjadinya perselisihan dikemudian hari. Islam sangat memperhatikan tentang upah untuk para pekerjaan. Hal ini merupakan kewajiban syara' yang harus dipenuhi oleh majikan atau pengusaha, oleh karena itu upah yang diberikan kepada pekerja haruslah jelas.

[illegible]

Dalam hukum Islam perjanjian kerja dapat dilaksanakan dengan cara lisan atau tertulis. Islam memberikan kebebasan dalam melakukan akad perjanjian kerja dan bentuknya diserahkan kepada mereka yang berakad. Islam hanya memberikan pedoman untuk kemaslahatan mereka yang berakad yaitu dalam perjanjian kerja sebaiknya ada semacam bukti sebagai pegangan bahwa kedua belah pihak telah melakukan perjanjian kerja dan bukti yang dapat dijadikan pegangan bukti adalah bukti tertulis biasanya bukti tertulis tersebut biasanya berbentuk surat perjanjian.

Sedangkan menurut Amir Syarifuddin *Ijārah* adalah akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut *Ijārah al'ain*, seperti sewa-menyewa rumah untuk ditinggali. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari tenaga seseorang disebut *Ijārah ad-Dzimah* atau upah mengupah, seperti upah mengetik skripsi. Sekalipun objeknya berbeda keduanya dalam konteks *fiqih* disebut *Ijārah*.⁶

[illegible]

Perjanjian kerja yang terjadi di PT. Sinar Indonesia Raya (SIR) dengan karyawan ini adalah salah satu skema saling membantu yaitu pihak PT. Sinar Indonesia Raya (SIR) sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja yang memberikan pekerjaan kepada calon karyawan dan ditempatkan di perusahaan yang bekerjasama dengan PT. Sinar Indonesia Raya (SIR) yaitu PT.Siantar Top.

1. Kerelaan dari kedua belah pihak
2. Objek Ijarah harus diketahui dengan sempurna
3. Upah harus jelas

[illegible]

Menyangkut penentuan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al-Qur'an maupun sunnah Rasul. Yang ada kaitanya dengan penentuan upah kerja secara umum dalam Al-Qur'an surat An-Nahl 90:

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”(Q.S An-Nahl:90)

[illegible]

maka berkewajibanlah *mu'ajir* untuk menyejahterakan *musta'jir*, termasuk memberikan upah yang layak.⁷

Dalam hal pemberian upah harus ditetapkan secara jelas dalam akad. Jika masanya ditetapkan, maka kadar yang harus diberikan juga harus ditetapkan. Hal ini sesuai dengan hadis berikut:

مَنْ اسْتَجَارَ أَجِيرًا فَلْيَعْلِمْهُ أَجْرُهُ (رواه الرزاق و ابیهقی)

“siapa yang menyewa seseorang maka hendaklah ia beritahu upahnya (HR. ‘Abd ar-Razzaq dan al-Baihaqi)

Dalam Islam, upah merupakan salah satu unsur *ijārah*, selain tiga unsur lainnya: *‘aqid* (orang yang berakad), *ma’qud ‘alaih* (barang yang menjadi objek akad).⁸

Hukum Islam telah memberikan petunjuk yang benar dan ketetapan yang adil, sehingga bisa memberikan jaminan bagi terwujudnya keadilan serta tercegahnya perselisihan yang mungkin terjadi antara kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pemberi kerja. Islam mensyariatkan adanya ikatan perjanjian kerja dengan dasar saling mengikhlaskan antara kedua belah pihak yang terlibat, bukan karena unsur terpaksa. Keikhlasan itulah yang menjadi dasar dilaksanakannya suatu perjanjian, sehingga terwujud sikap saling tolong-menolong diantara keduanya.

Sebagaimana yang telah diketahui apabila suatu perjanjian yang telah memenuhi semua rukun dan syarat-syaratnya maka perjanjian tersebut mengikat untuk dipenuhi dan para pihak wajib untuk mematuhi

⁷ Suhrawardi K.Lubis Hukum Ekonomi Islam, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 155.

⁸ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, juz 3, (Jakarta: Pena Pundi Aksara 2006), 140.

“Siapa yang menyewa seseorang maka hendaklah ia beritahu Upahnya (HR. ‘Abd ar-Razzaq dan al-Baihaqi)”

Perjanjian kerja merupakan perjanjian timbal balik, kedua subjek hukumnya, yaitu pihak pemberi kerja dan pihak calon karyawan kedua beah pihakpun tentu memiliki hak dan kewajiban masing-masing, di dalam suatu perjanjian, tidak terkecuali perjanjian kerja ada kemungkinan salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian atau tidak memenuhi isi perjanjian sebagaimana yang telah disepakati bersama-sama.¹¹

[illegible]

Dalam kamus hukum wanprestasi merupakan tindakan yang berupa kelalaian, kealpaan, cidera janji, tidak menepati kewajiban dalam kontrak jadi wanprestasi adalah suatu keadaan dalam mana seorang debitur tidak memenuhi prestasi yang diwajibkan dalam suatu kontrak, yang merupakan pembelakan pelaksanaan kontrak, hingga menimbulkan kerugian yang disebabkan oleh kesalahan oleh salah satu atau para pihak.

Wanprestasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Prof.subekti meliputi:

1. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya

Sebagai contoh dalam suatu perjanjian kerja yang disepakati bahwa pemotongan upah sebesar 5% setiap kali waktu pemberian upah dan pemotongan upah jika telat dalam pengambilannya akan tetapi setelah penerimaan upah pemotongan upah melebihi ketentuan yang ada di dalam surat perjanjian.

2. Melaksanakan apa yang diperjanjikan, tapi tidak sebagaimana yang diperjanjikan.

[illegible]

Dalam kasus perjanjian kerja antara PT.SIR (Sinar Indonesia Raya) dengan calon karyawan, seperti yang dijelaskan diatas jelas bahwa PT.SIR (Sinar Indonesia Raya) sudah melakukan wanprestasi karena, tidak memenuhi kewajibannya, yaitu memotong upah ketika karyawan telat mengambil upahnya, dan pemotongan upah sesuai yang sudah disepakati dalam perjanjian yaitu sebesar 5% melainkan melebihi dari 5%.

- Akibat wanprestasi yang telah dilakukan PT. Sinar Indonesia Raya (SIR) yaitu tidak memenuhinya hak karyawan dalam pemberian upah, pihak PT. Sinar Indonesia Raya (SIR) alangkah baiknya melakukan upaya-upaya sebagai berikut:

- sby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Asas ganti kerugian terkandung dalam Pasal 1243 KUH perdata yang bersifat *imperative* bahwa akibat wanprestasi yang dilakukan oleh pihak yang mempunyai kewajiban melaksanakan prestasi dalam kontrak yang menimbulkan kerugian bagi pihak yang mempunyai hak menerima prestasi dari pihak lainnya dalam kontrak, menimbulkan kewajiban pihak yang mempunyai kewajiban melaksanakan prestasi dalam kontrak untuk membayar ganti kerugian yang diderita oleh pihak yang mempunyai hak menerima prestasi dari pihak lainnya dalam kontrak tersebut.

Pihak pertama PT.Sinar Indonesia Raya (SIR) harus memenuhi kewajiban pada pihak kedua (karyawan) yaitu memberikan kekurangan upah karena selama karyawan menerima upah, upah yang diterima tidak sesuai dengan yang telah disepakati di awal perjanjian, dan pihak pertama tidak akan memotong upah jika karyawan telat dalam pengambilan upah karena pemotongan telat saat pengambilan upah tidak diatur dalam isi surat perjanjian.

3. Jika tidak terdapat kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan antara pihak pertama dan pihak kedua, maka kedua belah pihak sepakat untuk meminta bantuan kepada pihak LPPHI (Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) untuk mencari penyelesaiannya.

PENUTUP

Sesuai dengan rumusan masalah yang dibahas secara lebih lanjut dalam skripsi ini, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perjanjian Kerja antara PT. Sinar Indonesia Raya (SIR) dengan calon karyawan yaitu para pelamar wajib memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan oleh pihak PT. Sinar Indonesia Raya (SIR), setelah pelamar kerja menandatangani perjanjian kerja yang ada dalam isi kontrak tersebut menyatakan bahwa ada pemotongan gaji sebesar 5% sebagai tanda terimakasih karena telah dibantu untuk mendapatkan pekerjaan sebagai karyawan produksi pada PT. Siantar Top, calon karyawan juga menaruh ijazah sebagai jaminan pekerjaan. Setelah sepakat dengan perjanjian tersebut karyawan langsung diberikan kartu identitas dan kartu absen, dan karyawan akan diberitahukan kapan akan mulai bekerja.
2. Jika terjadi wanprestasi antara pihak PT. Sinar Indonesia Raya (SIR) dengan calon karyawan maka salah satu pihak yang melakukan kesalahan agar memohon maaf atas perselisihan yang terjadi akan diselesaikan secara kekeluargaan dan dengan cara musyawarah mufakkat. Jika tidak terdapat kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan antara pihak pertama dan pihak kedua, maka kedua belah pihak sepakat untuk meminta bantuan kepada pihak

- Islam sangat memperhatikan tentang upah untuk para pekerjaan. Hal ini merupakan kewajiban syara' yang harus dipenuhi oleh majikan atau pengusaha, oleh karena itu upah yang diberikan kepada pekerja haruslah jelas.

Kinerja PT. Sinar Indonesia Raya (SIR) memang cukup membantu para pengangguran yang sedang membutuhkan pekerjaan, akan tetapi sebaiknya pihak PT. Sinar Indonesia Raya (SIR) lebih memperhatikan hak-hak para karyawan yang sering kali tidak terpenuhinya upah kerja yang diberikan, dan sistem pelaksanaan perjanjian kerja yang sudah disepakati diawal perjanjian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulhay, Marhainis. *Hukum Perdata Materil* , Jakarta: Pradnya Paramita, t.t,
- Achmad Abu, Chalid Narbuko. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara,2008.
- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka cipta, 2007.
- Anwar, Syamsul. *Hukum Perjanjian Syariah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Azhary, Tahir. *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Jakarta: Fajar Inter, 2005.
- DEPAG RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Bandung: Diponegoro, 2011.
- , *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: Syaamil Quran, 2010)
- Fathul Al Barrii, Hasabu Tarqimul. *shohih Bukhori*.(program maktabah As-Samilah fersi II Jilid 3.
- Ghandur (El), Ahmad, *Perspektif Hukum Islam*, diterjemahkan oleh Ma'mun Muh}ammad Murai dari *Al-Madkhal ila as-Shari>'at al-Islami>ah*, Yogyakarta: Pustaka Fahima, 2006.
- Ghazali, Abdul Rahman. *Fiqh Muamalat*, cet 1, (Jakarta: Prenada Media Group, 2010)
- Jazari (Al), Abu bakar jabir. *ensiklopedi muslim*, pustakailmu.com, 2012.
- Kasiram Moh., *Metodologi Penelitian* . malang: UIN-Maliki Press, 2010.
- K. Lubis, Suhrawardi, Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004.
- Muhammad bin Ismail Al-Amir Ash-Shan'ani, *Subul As-Salam Syarah Bulughul Maram*, terj. Muhammad Isn'an dkk, (Jakarta: Darus Sunnah, 2010).
- Nasrun, Haroen. *Fiqh Muamala*, Jakarta: Penerbit Gaya Media Pratama, 2007.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqh Sunnah* (Nor Hasanudin), jilid 4, cet 1, Jakarta: Pena Pundi Aksara 2006.
- Saifulloh, Moh Al-Azis. *Fikih Islam Lengkap*, Surabaya: Terbit Terang, 2005.

Arafah, *Wawancara*, Sidoarjo 18 Agustus 2017.

ak Subandi, *Wawancara*, Sidoarjo 18 Agustus 2017.

PT.SIR (Sinar Indonesia Raya)

Arafah, *Wawancara*, Sidoarjo 18 Agustus 2017.

ak Subandi, *Wawancara*, Sidoarjo 18 Agustus 2017.

PT.SIR (Sinar Indonesia Raya)

Arafah, *Wawancara*, Sidoarjo 18 Agustus 2017.

ak Subandi, *Wawancara*, Sidoarjo 18 Agustus 2017.

PT.SIR (Sinar Indonesia Raya)

Arafah, *Wawancara*, Sidoarjo 18 Agustus 2017.

ak Subandi, *Wawancara*, Sidoarjo 18 Agustus 2017.

PT.SIR (Sinar Indonesia Raya)

Arafah, *Wawancara*, Sidoarjo 18 Agustus 2017.

ak Subandi, *Wawancara*, Sidoarjo 18 Agustus 2017.

PT.SIR (Sinar Indonesia Raya)

Arafah, *Wawancara*, Sidoarjo 18 Agustus 2017.

ak Subandi, *Wawancara*, Sidoarjo 18 Agustus 2017.

PT.SIR (Sinar Indonesia Raya)

Arafah, *Wawancara*, Sidoarjo 18 Agustus 2017.

ak Subandi, *Wawancara*, Sidoarjo 18 Agustus 2017.

PT.SIR (Sinar Indonesia Raya)